

## СЕКЦИЯ 7. СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ И НЕЛИНЕЙНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ: НОВЫЕ ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ, КУЛЬТУРЕ, УПРАВЛЕНИИ

УДК 316

*Г.Е. Джагарян,*

магистрант,

*Н.С. Лопалева,*

магистрант,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

### ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ УГМК: НОВЫЕ ПРАКТИКИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

**Аннотация.** В статье предпринята попытка анализа существующих проблем подготовки специалистов технического профиля и высказаны предложения по решению данных проблем.

**Ключевые слова:** образование, подготовка кадров, корпоративный университет, бакалавриат, магистратура, Технический университет УГМК.

*G.E. Tshagharyan,*

master student,

*N.S. Lopaeva,*

master student,

Ural Federal University,

Yekaterinburg, Russia

### TECHNICAL UNIVERSITY URAL MINING AND METALLURGICAL COMPANY: NEW PRACTICE TRAINING FOR INNOVATION

**Abstract.** This article attempts to analyze the existing problems of training specialists of technical profile and made proposals to solve these problems.

**Keywords:** education, training, corporate university, undergraduate, graduate, Technical University of URAL MINING AND METALLURGICAL COMPANY.

Выбор молодёжью профессии является достаточно актуальным вопросом. Существуют программы, способствующие правильному ориентированию и выбору направлений подготовки. К сожалению, данные программы пока не оправдывают себя в полной мере. 50 % выпускников российских вузов работают не по специальности. Университеты не удовлетворяют потребность различных организаций компаний, кадры «производятся» не компетентными.

Причинами такой ситуации, на наш взгляд, являются:

- 1) учебный материал в большинстве случаев устаревший,
- 2) большая часть преподавателей является исключительно теоретиками,
- 3) во многих вузах отсутствуют модульная и дуальная системы,
- 4) выбор будущей профессии студентом зависит от ее престижа в обществе.

Одним из способов решения этих проблем стало создание корпоративных университетов, которые непосредственно связывают образование и конкретное предприятие. Корпоративные учебные заведения – эффективный инструмент управления системой знаний, получивший широкое распространение за рубежом и вызывающий все

большой интерес у нас в стране. Одними из первых свои университеты организовали РАО «Норильский никель», Магнитогорский металлургический комбинат, «Росгосстрах», МТС, «Вымпелком», ВТБ. Сегодня количество корпоративных университетов в России уже перевалило за три десятка[1].

В 2013 г. корпоративный университет появился и у УГМК-холдинга, гиганта отечественной цветной металлургии. Была предложена новая форма организации корпоративного университета, основанная на стратегическом партнерстве Уральской горно-металлургической компании (УГМК), Уральского федерального университета (УрФУ) и других ведущих образовательных учреждений России. Стратегическая цель корпоративного университета УГМК – формирование целостной системы непрерывного профессионального обучения персонала. К основным задачам корпоративного университета относятся: разработка профессиональных стандартов, создание системы оценки персонала компании, внедрение системы управления знаниями, создание эффективной системы переподготовки и повышения квалификации. На принципах частно-государственного партнерства с УрФУ разрабатываются и реализуются программы производственно-технологического бакалавриата и технологической магистратуры по приоритетным направлениям деятельности компании. Особенностью университета является мощная инфраструктура учебно-производственных и исследовательских лабораторий для подготовки магистров и проведения совместных исследований.

Система подготовки кадров и ранее была тесно связана с производством, получение общеобразовательных и технических знаний сочеталось с отраслевой спецификой. Такой отраслевой подход обеспечивал нужды предприятий рабочей силой с учетом специфики производства. Но наряду с этим существовала проблема – отсутствие долгосрочного планирования, когда обучение подчинялось текущим производственным нуждам. На «доводку» выпускника компании тратят до 3 лет и огромные денежные средства, так как традиционные образовательные программы не дают необходимой практической подготовки.

Технический университет УГМК с 2015 г. реализует программы магистратуры по металлургии и энергетике (срок обучения – 2,5 года), а также программы дополнительного профессионального образования. Данный вуз организует обучение персонала предприятий от начального звена до управляющего заводом (не только специалистов УГМК, но и других предприятий, начиная от индивидуальных предпринимателей до крупных федеральных компаний). По словам директора университета, идея его создания возникла после анализа состояния кадровой подготовки и осознания того факта, что новое оборудование, организационные схемы, информационные продукты требуют серьезных изменений в кадровой подготовке специалистов для предприятий.

Университет развивает несколько направлений подготовки:

- подготовка руководителей, кадрового резерва;
- обучение основам бизнеса (продажи и маркетинг, бухгалтерия, право, экономика и финансы, PR, HR, информационные технологии и др.);
- подготовка профессионалов в сфере металлургии, горного дела, энергетики, строительства и др.;
- курсы по охране труда, промышленной безопасности, экологии и др.

Итогом обучения в Техническом университете УГМК должно стать решение актуальной производственной задачи предприятий или организации (например, повышение надежности и безопасности энергохозяйственных предприятий). Университет реализует программы объемом от 8 до 300 часов в зависимости от направления и сложности подготовки.

Данное учебное заведение представляет собой современный образовательный комплекс (интерактивные доски, проекторы, камеры, видеооборудование, которое

позволяет транслировать занятия на предприятия и др.). Совместно с учеными УрФУ разработан 3D-тренажер медеплавильного цеха. Актуальность и практикоориентированность обеспечивает участие в реализации программ опытные специалисты и руководители УГМК-Холдинга. Небольшие учебные группы, где каждый решает собственную задачу, – также большой плюс в программе обучения[2].

В университете функционирует 7 лабораторий:

- Теплофизики, автоматизации и экологии промышленных печей;
- Физико-химических методов исследований;
- Пироматериалов и цветных металлов;
- Линейных технологий и металлургии черных металлов;
- Теории металлургических процессов;
- Рудобогащения;
- Обработки металлов давлением.

Эти лаборатории обеспечивают те моменты подготовки кадров, которые не могут в полной мере обеспечить другие вузы. В вузах обучение зачастую проводится на устаревшем оборудовании. Значительная часть студентов и преподавателей не участвуют в исследованиях из-за недостаточного объема заказов на НИР, ОКР. Вузы не могут в полной мере обеспечить полноценное проведение всех видов практики на базовых предприятиях. Кроме того, часто не решены правовые и финансовые проблемы функционирования отраслевых вузов, факультетов, базовых кафедр, взаимоотношений вузов и предприятий при целевой подготовке специалистов. К сожалению, университетское техническое образование проявляет черты заостренности, излишне регламентирует образовательные стандарты, медленно реагирует на изменяющиеся запросы промышленности. В результате возникают следующие проблемы и у вуза, и у работодателя:

- на руководящих должностях работают менеджеры, нередко плохо знающие технологию, без должных компетенций, игнорирующие роль человеческого фактора;
- неудовлетворенными остаются ожидания от вузов готовых специалистов, способных сразу же войти в технологический процесс;
- предприятия отказывают вузам в помощи при организации и проведении практики;
- происходит ослабление организационно-технической работы с молодыми специалистами (наставничество, стажировка, своевременное продвижение по службе и повышение зарплаты);
- возникает недопонимание со стороны работодателя того, что бакалавры имеют уровень инженерной подготовки и после непродолжительной доводки на конкретную профессию могут быть использованы заводом на любой инженерной должности (в отделах сбыта, маркетинга, рекламы, снабжения, службе ОТК, сменным мастером и др.);
- отсутствует понимание того, что кадры – это разновидность оборотных средств, но с большим циклом реновации, а значит, их тоже надо готовить, обновлять, создавать резерв на выдвижение.

В качестве основных принципов, которые должны быть заложены в программу развития технических направлений подготовки, можно назвать[3]:

- гибкость образования (скорость реагирования на требования промышленности, возможность изучения отдельных технологий);
- соединение образования, научных исследований и инноваций в единый процесс (формирование учебно-научных-производственных комплексов);

– опережающая подготовка рабочих, научных, управленческих кадров с использованием программ различного уровня образования.

Для устранения вышеназванных проблем необходимо приглашать по контракту зарубежных специалистов, но лишь для консультаций, а также на стадии освоения приобретенной уникальной техники. Работа иностранных специалистов на постоянной основе довольно-таки затратна, кроме того могут возникнуть проблемы геополитики, вывоза капитала, межнациональных отношений.

Необходимо создавать корпоративные вузы силами предприятий и осуществлять целевую подготовку специалистов совместными усилиями предприятий и университетов. Способствовать решению проблемы будет, по-нашему мнению, организация курсов для бакалавров и углубленные программы для магистров.

Средством решения проблем может стать оптимизация образовательных программ (исключение дублирования материала, связь содержания фундаментальных дисциплин с конкретной специальностью, укрупнение программ), что позволит выделить время для новых предметов, спецкурсов, в том числе с участием специалистов-«производственников».

Не менее важными способами практического решения названных проблем станет обучение специализации не по предметам, а по процессам, применение предметного подхода на этапе дипломирования с учетом предстоящего места работы выпускника. Необходимо расширять использование английского языка при изучении технологических курсов, а также активное продвижение идеи о значительной роли человеческого фактора в реализации любых проектов.

### **Библиографический список**

1. Афонин А.М., Афонова В.Е., Царегородцев Ю.Н. Актуальные проблемы подготовки кадров для промышленных производств // Ученый совет. – 2014. - № 3. – С. 28–33.
2. Технический университет УГМК. [Электронный ресурс]. URL: <http://tu-ugmk.com> (дата обращения: 14.04.2016).
3. Набойченко С.С., Кельчевская Н.Р., Гончарова Н.В. О проблемах подготовки инженеров для предприятий цветной металлургии // Известия высших учебных заведений. Цветная металлургия. – 2010. - № 3. – С. 65–68.

**УДК 316**

*Д.С. Кононова,*

студент,

Уральский федеральный университет,

Екатеринбург, Россия

### **РОЛЬ ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН В ФОРМИРОВАНИИ ДОВЕРИЯ К ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**Аннотация.** В статье рассматривается проблема формирования доверия граждан к политическим институтам. Доверие индивидов к власти является сложной социально-психологической характеристикой, складывающиеся под влиянием различных факторов. Высказывается предположение о переосмыслении значимости института обращений граждан для формирования доверия населения к власти.

**Ключевые слова:** доверие, обращения граждан, исследования, исполнительная власть, правительство.